

Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados: um estudo comparativo entre sindicatos do Estado da Bahia

Resumo

O presente trabalho buscou desenvolver um estudo comparativo entre duas categorias sindicais de grande importância no Estado da Bahia, os Sindicatos dos Metalúrgicos e os Sindicatos dos Bancários, cujo objetivo principal foi apresentar as diferenças que há entre o modelo de negociação de PLR dos Sindicatos dos Metalúrgicos e Bancários, bem como descrever que maneira as informações contábeis são utilizadas como instrumento orientador nas negociações trabalhistas. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa empírica na qual se deu de duas etapas: na primeira etapa realizou-se um levantamento bibliográfico, em que se buscou atualizar os conhecimentos pertinentes ao objeto da pesquisa, para construção da plataforma teórica; na segunda etapa buscou-se através de um questionário estruturado no formato Likert identificar como os referidos Sindicatos utilizavam as informações contábeis acerca das negociações de PLR. Assim, os resultados da pesquisa apontam que tanto nos Sindicatos dos Metalúrgicos quanto nos Sindicatos dos Bancários os motivos para a implantação do programa de PLR advêm das reivindicações dos trabalhadores; a modalidade em que mais se determina a PLR são programas de Participação nos Resultados, tendo em vista que as metas condicionantes se apresentaram de forma incisiva nos acordos. Além disso, conforme verificado na pesquisa, os sindicatos apresentaram fragilidades e necessidades de desenvolver estratégias para melhorar suas ações frente às negociações coletivas.

Palavras-Chave: Informação Contábil. Participação nos Lucros e/ou Resultados. Sindicalismo

Área Temática: Gestão de Custos Ambientais e Responsabilidade Social

1 Introdução

O impacto diferenciado das novas demandas do mercado tem alterado as relações capital-trabalho e, por sua vez, exigido um maior comprometimento e solidariedade entre empregados e empregadores na dinâmica do trabalho. Assim, a negociação dos interesses desses atores sociais merece destaque no contexto das novas regras do jogo de trabalho. Os sindicatos e as negociações coletivas caracterizam-se como por excelência em um debate que busca enfrentar a difícil questão do lugar dos trabalhadores nos novos contextos organizacionais. Os sindicatos devem ser livres para que possam ser legítimos e representativos e devem ser autônomos para que possam defender os interesses de seus representados de maneira independente.

Sendo assim, é pertinente questionar o perfil e o cenário das negociações dos Sindicatos dos Metalúrgicos e Bancários da Bahia: Há diferença entre o modelo de negociação de Participação dos Lucros e/ou Resultados (PLR) utilizado pelos Sindicatos dos Metalúrgicos e Bancários? Em que base os dois sindicatos determinam a PLR? Nos Lucros ou nos Resultados? Ou existe um valor arbitrário determinado pela empresa? Qual sua base de cálculo? Ambos utilizam as informações contábeis como instrumento orientador nas negociações trabalhistas?

A PLR, desde a sua regulamentação em 1994, quando foi editada a primeira Medida Provisória, até sua transformação definitiva em Lei, no ano 2000, vem ganhando notório destaque na agenda das negociações coletivas. De acordo com a legislação recente, ela é regulamentada como instrumento de integração entre capital-trabalho e como incentivo à produtividade. Por outro lado, na concepção dos trabalhadores, constitui uma possibilidade de ampliar suas participações no processo de reestruturação produtiva, além de abrir oportunidade para se discutir a organização dos trabalhadores no local de trabalho.

Por outro lado, os sistemas contábeis fornecem informações que auxiliam no processo de negociação da PLR, tendo em vista que tais sistemas mensuram os eventos que modifica o patrimônio de uma entidade. Diante deste contexto, esta pesquisa tem como objetivo principal apresentar as diferenças que há entre o modelo de negociação de PLR dos Sindicatos dos Metalúrgicos e Bancários, bem como descrever que maneira as informações contábeis são utilizadas como instrumento orientador nas negociações trabalhistas.

Desta forma, convém ressaltar a importância social desse estudo, pois atualmente a classe dos Sindicatos dos Metalúrgicos e Bancários vêm adquirindo grande poder de mobilização, junto aos trabalhadores, no programa de PLR. Esse programa ganha força em meados de 1990, em função da política de combate a inflação brasileira, baseada no aprofundamento da abertura da economia e no barateamento das importações. Essas medidas trouxeram impactos sobre as empresas, forçando-as a reduzir os custos e a aumentar a produtividade.

Outrossim, o Sistema de Informação Contábil fornece informações sobre a posição patrimonial e financeira, o desempenho e as mudanças na posição financeira da entidade, que é útil no processo de negociação trabalhista em suas avaliações e tomadas de decisão econômica. De acordo com a Norma Brasileira de Contabilidade Técnica 1 - NBC T1 (2008), as demonstrações contábeis objetivam fornecer informações que sejam úteis na tomada de decisões, destacando que estas podem ser utilizadas para “avaliar a capacidade da entidade de pagar seus empregados e proporcioná-lhes outros benefícios; (...) determinar a distribuição de lucros (...)”.

2 Plataforma Teórica

2.1 Uso das Informações Contábeis nas Negociações Trabalhistas

A importância do uso das informações contábeis, segundo Hendriksen (1999), reside na relevância da informação transmitida a responsáveis que as utilizam para tomada de decisões e no comportamento de indivíduos ou grupos diversos. Na mesma linha de raciocínio, Iudícibus (2000) estabelece que um dos principais objetivos da contabilidade seja fornecer um conjunto básico de informações, uma vez que própria informação tornou-se poderosa ferramenta de gestão e negociação, na qual se podem mensurar o desempenho da organização e traçar planejamentos estratégicos. A informação contábil nasceu para guardar memória dos fatos passados, mas hoje, mais do que nunca, ela avança em direção ao futuro, na busca de antecipar as decisões e resguardar riscos eminentes.

Com o fenômeno da revolução da tecnologia da informação a informação tem se tornado um dos principais elementos nas atividades das empresas como fator decisivo para sua sobrevivência. Assim, o sistema contábil assume um destaque singular e vital. Conforme Gomes (1998, p. 119), “o sistema contábil é um dos poucos sistemas que

guarda em si o potencial de produzir informações de caráter histórico e preditivo, além de ser o único sistema formal de mensuração dos eventos que modifica o patrimônio de uma entidade”.

O processo de tomada de decisão, seja ele feito pelo trabalhador ou empresário, é de fundamental importância, principalmente quando se faz uso do sistema contábil para se munir de informações sobre a situação financeira e econômica da empresa, o que possibilita maior democratização e entendimento das negociações no que tange à produtividade, a própria PLR e, além disso, às condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

No entanto, o uso das informações nas negociações trabalhistas não se tornou uma prática comum, os trabalhadores e os sindicatos ainda não descobriram suas vantagens para minimizar as tensões entre as relações de capital-trabalho e a possível harmonia no trabalho. Nesta perspectiva, o próprio modelo intervencionista-repressor das relações de trabalho vigentes no Brasil tem contribuído para as poucas pesquisas feitas, uma vez que o Estado regula todos os aspectos dessas relações: organização sindical, leis do trabalho, greve, fiscalização do trabalho, solução dos conflitos individuais e coletivos, entre outros.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - DIEESE (2006), a pouca utilização das informações contábeis, no Brasil, é devido, principalmente, a história do movimento sindical que em nenhum momento de sua história houve a necessidade de se utilizar as informações divulgadas nas Demonstrações Contábeis na ação sindical, uma vez que os sindicatos não realizavam estudo sobre o desempenho econômico-financeiro, utilizando a técnica da análise de balanço, das empresas antes de firmar qualquer acordo trabalhista.

De acordo com a NBC T 1 (2008) “O objetivo das demonstrações contábeis é fornecer informações sobre a posição patrimonial e financeira, o desempenho e as mudanças na posição financeira da entidade (...)”. Compõem o conjunto de demonstrações contábeis, geralmente, o balanço patrimonial, a demonstração do resultado do exercício, demonstração dos fluxos de caixa, de origens e aplicações de recursos, a demonstração das mutações do patrimônio líquido, notas explicativas e outras demonstrações e material explicativo que são parte integrante dessas demonstrações contábeis.

Na opinião de Gomes (1998), a preocupação do sindicato não está em fazer uma avaliação técnica sobre o desempenho da empresa, na hora de negociar, mas saber se ela está produzindo, vendendo, e qual é a sua capacidade ociosa. Desta forma, o acompanhamento da situação econômica, volume de investimento, produtividade, lucratividade, capacidade ociosa, de uma empresa ou setor, acabam sendo feito por revistas e jornais especializados.

2.2 Programa de Participação dos Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados das Empresas

A discussão sobre Participação dos Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados é antiga, tendo seu início no final do século XVIII na Europa e nos Estados Unidos. No Brasil, este tema consta em Constituições desde 1945. Na última década do século XX, este assunto ganha importância, no Brasil, ao se apresentar como um instrumento adequado, entre outros objetivos estratégicos governamentais, para a modernização das

relações capital - trabalho e como fundamental ao ajuste da economia às novas exigências de competitividade e produtividade prevalentes no mundo.

Atualmente, a Lei nº 10.101/2000, que regulamenta o dispositivo constitucional que trata da PLR, dispôs sobre a periodicidade do pagamento, que além de ser desvinculada da remuneração, prevista na Constituição Federal de 1988, artigo 7º e inciso XI, não poderá ser inferior a um semestre civil, sendo que atribui tratamento diferenciado às empresas estatais e entidades sem fins lucrativos e estabeleceu os mecanismos de resolução de conflitos: a mediação e a arbitragem de ofertas finais. A referida lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

Na visão de FitzRoy e Kraft (1987), no que tange à capacitação produtiva da força de trabalho e sua predisposição de continuar nas firmas, acreditam que a PLR pode reduzir a rotatividade e aumentar os investimentos de capital humano, caso sua implantação consiga aumentar a conscientização do grupo a ajudar na resolução de conflitos.

Não obstante, existem fatores organizacionais que contribuem para o sucesso da PLR, sua adoção é geralmente uma consequência de um estilo mais participativo, proposto pelos principais gerentes da firma que acreditam ser uma das chaves para estimular o comprometimento dos funcionários com o sucesso da empresa. Assim, PLR deve acontecer simultaneamente para que esses esquemas funcionem com sucesso, pois os trabalhadores desejam ter voz ativa nas decisões tomadas. Com efeito, percebe-se que existe relação entre rentabilidade e PLR e, por sua vez, evidências formais sobre a interação entre envolvimento dos trabalhadores e PLR (BELL E HANSON, 1987; LEVINE E TYSON, 1990; KRUSE, 1993).

Hoje, as empresas são obrigadas a buscar melhor desempenho e satisfação que estão diretamente relacionados ao próprio sucesso do trabalhador, como consequência da crescente competição internacional. Experiências francesas, inglesas, japonesas e norte-americanas, foram bem sucedidas no tocante a PLR, pois o papel do governo na produção de incentivos aos planos de participação financeira e no esclarecimento de suas vantagens são peças fundamentais para a expansão desses esquemas sem a depuração de suas finalidades. Um dos benefícios potenciais dos esquemas de PLR é sua capacidade de contribuir para estabilizar a economia em um nível mais elevado de emprego. Em um país como o Brasil, onde o problema do desemprego é crítico, essa pode ser uma maneira de atenuar os efeitos de um período de crise (CORRÊA; LIMA, 2006).

Com base em estudos realizados pelo DIEESE (2006), a PLR pode ser classificada em quatro modalidades: Participação nos Lucros (PL) - vinculada a uma meta de lucratividade auferida pela empresa; Participação nos Resultados (PR) - dependente do alcance de resultados operacionais; Participação nos Lucros e Resultados (mista) - subordinada tanto ao lucro quanto ao alcance de resultados operacionais e Participação Independente (PI) - caracterizada como uma espécie de abono a título de PLR, sem vinculação a nenhuma meta.

De acordo com pesquisas realizadas, as modalidades mais utilizadas nos programas de PLR, a seguir o Quadro 1 resume as vantagens e desvantagens de cada uma delas:

Modalidade	Vantagens	Desvantagens
Participação nos Lucros	<ul style="list-style-type: none"> - Com prejuízo não haverá PLR - Motiva a união de esforços - Alivia as pressões os departamentos - Reduz Custos 	<ul style="list-style-type: none"> - Pouca transparência - Demonstrativos complexos - Menor credibilidade ao funcionário - Maior necessidade de treinamento
Participação nos Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Utilização de aferição sobre indicadores - Facilidade de apuração dos resultados - Espírito de equipe minimiza resistências - Melhoria de sistemas da empresa pelo funcionário 	<ul style="list-style-type: none"> - Pagamento mesmo em situação de prejuízo - Conhecimentos específicos para avaliar resultados - Concorrência entre unidades, gerando conflitos - Dificuldade de atingir objetivos mal definidos

Fonte: Adaptado de DIEESE (2006)

Quadro 1 - Participação nos Lucros x Participação nos Resultados

Estes estudos demonstram que a negociação da PLR, assim como a negociação coletiva de data base, é condicionada por aspectos diversos como o contexto macroeconômico do país, as condições específicas do setor de atividade ou da empresa, na concepção sindical acerca da PLR, o grau de mobilização da categoria e os interesses do trabalhador e da empresa.

Assim, diversas pesquisas forma realizadas no sentido de discutir o programa de PLR, como pode ser evidenciado no Quadro 2 a seguir.

<p>Burrows e Black (1998): realizaram uma pesquisa exploratória sobre as práticas de PLR nas filiais das 6 maiores empresas de auditoria de Melbourne – Austrália, procurando responder como essas empresas distribuem os lucros entre seus colaboradores. Os autores enfatizam que as prescrições teóricas equivocadas concernente as metodologias de PLR, particularmente as abordagens relacionadas a distribuição baseada em desempenho e capacidade, estão refletidas nas notícias dessas empresas, a qual também revela aspectos próprios relacionados ao sistema de remuneração de seu colaboradores.</p>
<p>Gomes (1998): Através de um estudo exploratório no ABC paulista, identificou se os sindicatos dos trabalhadores utilizam ou não as informações contidas nas demonstrações contábeis, que as empresas são obrigadas a publicar como instrumento orientador nas negociações trabalhistas (reajuste de salários, participação no lucro ou resultados, condições de trabalho, dentre outras). De acordo com o estudo, a preocupação do sindicato não está em fazer uma avaliação técnica sobre o desempenho da empresa, na hora de negociar, mas saber se ela está produzindo, vendendo, e qual é a sua capacidade ociosa.</p>
<p>Álvares (1999): Analisou os equívocos cometidos pelas empresas quando se utilizam tão importante instrumento, a PLR, tendo como principal objetivo a redução do pagamento de encargos sociais. Assim, verificou o caso da Brasilata S.A. Embalagens Metálicas, empresa metalúrgica de São Paulo, no qual identificou dois objetivos fundamentais das empresas para instituir o referido programa: o aumento da produtividade e o atendimento de demandas por reajustes salariais na unidade paulista, numa conjuntura em que, mais uma vez, um plano governamental acabava de determinar o congelamento de preços.</p>
<p>Martins (2000): Procurou através de pesquisa analisar o perfil dos acordos assinados pelos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Contagem de Belo Horizonte em torno da PLR, no qual se percebe que muitos desafios são colocados no sentido da capacitação e das estratégia de negociação, bem como de organização</p>

<p>burocrático-administrativa por parte das entidades sindicais. Assim, o autor pôde observar que há um predomínio da participação nos resultados, onde as condições de pagamento são a existência de metas e um abono fixo.</p>
<p>Carvalho Neto (2001): Ao investigar quatro setores dinâmicos da economia brasileira - automotor, químico, bancário e de telecomunicações, em São Paulo e Minas Gerais, de 1995 a 1999, através do estudo de 583 cláusulas de 75 acordos e convenções coletivas. Os resultados encontrados apontam a necessidade de que a PLR seja efetivamente negociada com sindicatos que realmente tenham poder de barganha, para que se transforme no formidável instrumento de gestão que pode vir a ser, com forte probabilidade de obter maior comprometimento organizacional por parte do trabalhador.</p>
<p>Melo Neto (2003): Ao tratar da distribuição de PLR no segmento mais dinâmico da indústria de transformação baiana, o petroquímico, puderam constatar que a partir de 1994, com a difusão da PLR, observou-se uma redução do salário real que, teoricamente, seria compensada por esta forma de remuneração variável, com isso os autores se aprofundam quando mostram que a distribuição da PLR, na verdade, tem causado distorções na estrutura salarial, já que a maioria dos acordos assinados tem implicado em uma situação em que a maior parte do montante destinado à PLR é apropriada por aqueles trabalhadores situados em extrato salarial superior.</p>
<p>Brondani e Silva (2003): Procuraram determinar se o programa de PLR está influenciando na motivação dos colaboradores da empresa. Para o levantamento de dados, os autores utilizaram um questionário sobre motivação, seguido de uma entrevista com a gerência e os profissionais da contabilidade, demonstrando a necessidade de informações qualificadas nas tomadas de decisões, no qual se constatou que o programa de participação pode trazer melhorias nas organizações e conseqüentemente na remuneração dos empregados, motivando assim os funcionários através da recompensa econômica com a gratificação emocional.</p>
<p>Sousa e Ramalho (2003): Analisaram uma empresa do ramo jurídico, na qual foram abordadas questões para averiguar a percepção do ponto de vista do gestor e do colaborador e verificar até que ponto a influência da PLR, vivenciada pelas empresas, interfere no desempenho dos funcionários, constatando que a PLR apresentou resultados positivos tanto para empresas quanto para seus integrantes, uma vez que acarretou aumento do desempenho e do resultado, após sua implementação.</p>
<p>Claro (2004): Em pesquisa realizada para doutoramento, a autora desenvolveu um estudo de multicaso, com o objetivo de identificar e analisar os indicadores adotados nos programas de PLR, observando os resultados obtidos, e propor indicadores que permitam à empresa monitorar processos internos e externos. A pesquisa permitiu identificar a utilização de vários indicadores, tais como: Absenteísmo, Auditoria de processo, Custo de administração, Lucro operacional e outros.</p>
<p>Reis Neto e Marques (2004): Para os autores, ainda é muito freqüente o uso de sistemas de remuneração, baseados exclusivamente na descrição, de responsabilidades e atividades. Embora estes instrumentos tragam algum grau de estruturação às organizações, também trazem uma série de problemas. Quando os sistemas de remuneração são implementados de forma integrada à estratégia da organização, à sua estrutura, a seus processos e às pessoas, são criadas as condições para a construção de uma organização eficaz.</p>
<p>Barasuol (2006): Através de uma análise descritiva e multivariada, procurou avaliar os critérios de PLR por meio dos indicadores de desempenhos aplicados ao processo produtivo, junto aos gestores e colaboradores da Cherthil e Cermissões. Assim, a análise dos indicadores possibilitou identificar a opinião dos respondentes quanto à implantação influencia na qualidade, lucratividade, gestão administrativa, relacionamento, motivação e comprometimento.</p>
<p>Corrêa e Lima (2006): Resgataram a evidência empírica internacional sobre efeitos de esquemas de PLR, o que permite mostrar que a experiência brasileira, ainda pouco estudada, oferece indícios que vão ao encontro das opiniões de que esses esquemas podem melhorar os indicadores das empresas que os adotam e as relações no ambiente de trabalho. Com base em dados sobre experiências de sucesso de alguns países, são apontadas no trabalho algumas possíveis direções para onde o caso brasileiro pode caminhar, sendo abordado inclusive o papel de políticas públicas de incentivo aos esquemas de participação.</p>
<p>Moreira (2007): Procurou examinar os critérios e condições do plano de PLR adotados em indústrias, visando ao seu conhecimento para posterior investigação da sua inserção no controle gerencial, assim foi necessário identificar nas empresas pesquisadas aspectos que caracterizavam os</p>

planos de recompensa objetivando o conhecimento dos critérios e condições definidos para o funcionamento do plano, desta forma o estudo dos casos evidenciou que as empresas confiam na capacidade motivacional de uma capacidade financeira adicional, além do salário do 13º salário.

Guimarães e Gomes (2008): Buscaram retratar a forma e as informações utilizadas pelos Sindicatos dos Bancários da Bahia, no programa de PLR, bem como analisaram o uso das informações contábeis nas negociações trabalhistas, no qual se constatou que os sindicatos pesquisados necessitam desenvolver estratégias para melhorar as suas ações frente às questões envolvendo a PLR.

Laurensi et al (2008): Procurou demonstrar os efeitos no resultado de uma empresa prestadora de serviços de software com a adoção do programa PLR, além disso os objetivos específicos propostos no trabalho contribuíram para o alcance do objetivo geral: estudar o programa de participação nos lucros e resultados, demonstrar os efeitos no comportamento das receitas e dos lucros ou prejuízos da empresa no ano 2000, período em que a empresa não tinha PLR e nos anos 2001 a 2006, período em que a empresa adotou o PLR e verificar o lançamento contábil da participação nos lucros e resultados.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da revisão da literatura, jun./2008.

Quadro 2 - Impactos no Programa de PLR

Não obstante, ao se buscar amparos em referenciais teóricos com propósito de tornar a plataforma teórica mais robusta, como verificado no Quadro 2, o presente trabalho pôde identificar a grande carência de trabalhos que resgatem a PLR direcionados a área Contábil, assim pode se perceber a lacuna que o mesmo vem preencher, uma vez que 95% dos trabalhos analisados pertencem à pesquisas direcionadas a outras áreas, como: Direito, Comunicação, Engenharia de Produção, Administração e, principalmente, Economia. Contudo, destacam-se os trabalhos empíricos realizados por Gomes (1998) e Guimarães e Gomes (2008), de contribuição valiosa para as Ciências Contábeis, bem como para o estado da arte.

3 Metodologia

Com o propósito de atingir o objetivo circunscrito nesta investigação, optou-se em desenvolver uma pesquisa descritiva que, na opinião de Barros e Lehfel (2000), não há interferência do pesquisador, isto é, ele descreve o objeto de pesquisa, buscando descobrir a frequência com que um objeto ocorre, sua natureza, característica, causas relações e conexões com outros fenômenos. A construção do estudo se deu em duas etapas. Na primeira etapa realizou-se um levantamento bibliográfico e documental, a qual buscou atualizar os conhecimentos pertinentes ao objeto da pesquisa acerca do estado da arte.

Com efeito, na segunda etapa buscou-se identificar como os Sindicatos dos Metalúrgicos da Região Metropolitana de Salvador (RMS), que compreende os municípios de Camaçari, Candeias, Dias D'Ávila, Salvador, Simões Filho e Lauro de Freitas e os Sindicatos dos Bancários da Bahia, especificamente nas cidades de Salvador, Feira de Santana, Jacobina, Vitória da Conquista, Ilhéus, Itabuna, Jequié e Microrregião, Irecê e Extremo Sul da Bahia, utilizavam as informações contábeis nas negociações da PLR. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa empírica usando como instrumento de coleta de dados o questionário estruturado. Esse questionário foi construído partir do referencial teórico, tomando como base a pesquisa desenvolvida por Gomes (1998).

O questionário foi estruturado em três blocos. O primeiro bloco de perguntas buscou traçar o perfil dos sindicatos, conforme demonstra no Quadro 3. O segundo bloco objetivou mapear o entendimento dos sindicatos em relação às discussões que

envolvem a PLR e, por sua vez, procurou-se identificar como os sindicatos utilizam as informações contábeis nas negociações da PLR, bem como o meio utilizado para se obter tais informações.

No que tange às perguntas do segundo e terceiro blocos do questionário, foram elaboradas de acordo com a escala de Likert, que consiste em afirmações que expressam atitudes favoráveis e desfavoráveis em relação ao objeto de interesse (Cooper e Schindler, 2003).

Com efeito, a escolha do Sindicato dos Metalúrgicos e Bancários para representar o presente estudo sobre PLR foi intencional, sendo basicamente determinada pelo fato dos mesmos representarem um referencial na história do sindicalismo baiano; ser o responsável por diversas conquistas sociais para a classe trabalhadora; os sindicatos que mais avançaram na área de negociação trabalhista e ter um número relevante de associados. Para melhor compreensão do grupo pesquisado o Quadro 3 traz algumas informações.

Sindicatos	Localidade	Nº de Associados	Tempo de Atividade	Atuação em Empresas
	Camaçari	Mais de 1001	Entre 5 e 20 anos	Acima de 50 empresas
Sindicato dos Metalúrgicos	Candeias	De 501 a 1000	Entre 5 e 20 anos	De 5 até 20 empresas
	Dias D'Ávila	De 501 a 1000	Entre 5 e 20 anos	De 20 até 50 empresas
	Salvador	De 501 a 1000	Acima de 50 anos	Acima de 50 empresas
	Simões Filho	De 501 a 1000	Entre 5 e 20 anos	De 5 até 20 empresas
	Lauro de Freitas	De 501 a 1000	Entre 5 e 20 anos	Acima de 50 empresas
Sindicatos	Localidade	Nº de Associados	Tempo de Atividade	Atuação em Agências
	Salvador	Mais de 1001	Acima de 50 anos	Acima de 150 e até 200
	Feira de Santana	De 51 a 1000	Entre 5 e 20 anos	Acima de 100 e até 150
	Jacobina	De 51 a 1000	Entre 5 e 20 anos	Acima de 100 e até 150
Sindicato dos Bancários	Vitória da Conquista	De 51 a 1000	Entre 5 e 20 anos	Acima de 100 e até 150
	Irecê	De 51 a 1000	Entre 5 e 20 anos	Acima de 100 e até 150
	Ilhéus	De 51 a 1000	Entre 5 e 20 anos	Acima de 100 e até 150
	Itabuna	De 51 a 1000	Entre 5 e 20 anos	Acima de 100 e até 150
	Jequié	De 51 a 1000	Entre 5 e 20 anos	Acima de 100 e até 150
	Extremo Sul da Bahia	De 51 a 1000	Entre 5 e 20 anos	Acima de 100 e até 150

Fonte: Dados da pesquisa, mai./2008.

Quadro 3 - Perfil dos Sindicatos dos Metalúrgicos e Bancários da Bahia.

O Quadro 3 evidencia de forma sistematizada as localidades dos Sindicatos dos Metalúrgicos e Bancários da Bahia, bem como os números de seus associados, seus tempos de atividades e as quantidades de empresas em que atuam.

4 Análise e Discussão dos dados da Pesquisa

Ao se fazer o estudo dos seis Sindicatos dos Metalúrgicos presentes na RMS e nove sindicatos dos Bancários espalhados pelo Estado da Bahia, tornou-se possível identificar o processo de negociação de Participação nos Lucros e/ou Resultados de Empresas dessa região, bem como a forma de evidenciação das informações contábeis como instrumento de orientação trabalhista.

O Gráfico 1 apresenta, no ponto de vista dos sindicatos pesquisados, a causa que leva as empresas a implantarem o sistema de remuneração por meio da PLR.

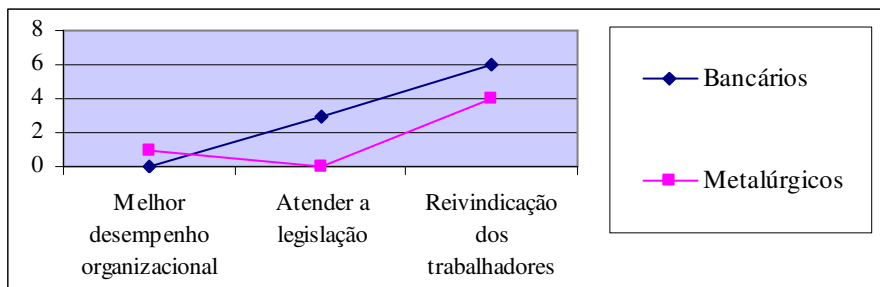


Gráfico 1 - Causa da Implantação da PLR na Empresa

Os dados revelam que, segundo os sindicatos dos metalúrgicos, as empresas só tomam iniciativa de implantar do programa de PLR através das reivindicações dos trabalhadores (80%), e que 20% verificam que a principal causa da implantação do programa tem sido o melhor desempenho organizacional almejado pelas empresas. Além disso, em nenhum dos acordos foi constatado o motivo de se adotar o referente programa para atender a Legislação Trabalhista.

Os dados dos sindicatos dos bancários evidenciam que os bancos só tomam iniciativa de implantar o programa de PLR através das reivindicações dos trabalhadores (67%), sendo o motivo principal das reivindicações dos últimos oito anos o reajuste salarial, ao contrário da PLR, alimentação, isonomia salarial, demissão e outros, já a causa da implantação do programa por meio da Legislação Trabalhista, tão almejado pelas empresas, corresponde 33%. Além disso, em nenhum dos acordos foi constatado o motivo de se adotar o referente programa para o melhor desempenho organizacional.

Atualmente, no Brasil, a questão da PLR ganhou notório destaque tanto na classe empresarial quanto no meio sindical. Conforme o Gráfico 2, pode-se perceber as condições listadas pelos Sindicatos no processo negocial, por ordem de prioridade.

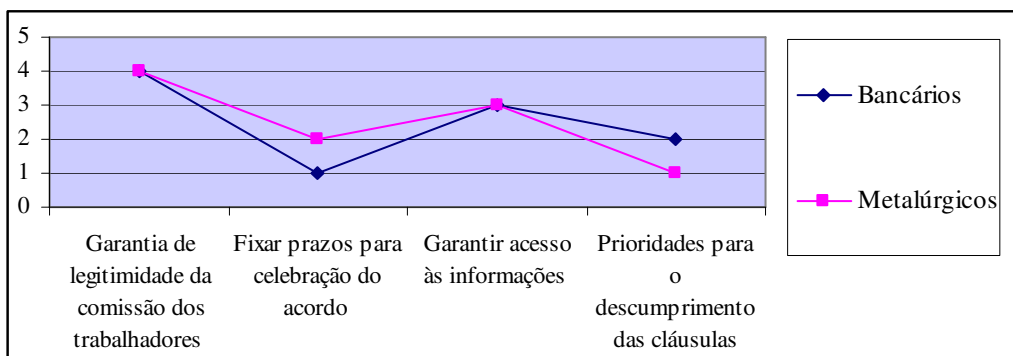


Gráfico 2 - Ordem de Prioridade nas Negociações

Assim, coincidentemente, foi constatado as mesmas ordens de prioridades dos sindicatos nas negociações trabalhistas: garantia de legitimidade da comissão dos trabalhadores (1º lugar), seguidos da garantia de acesso às informações, na ciência da viabilidade das metas (2º lugar); fixar prazos na celebração dos acordos (3º lugar) e, por último, estabelecer cláusulas para o descumprimento dos acordos (4º lugar).

Já o Gráfico 3 evidencia a fonte de coleta de informação pelos sindicatos, para se negociar a PLR.

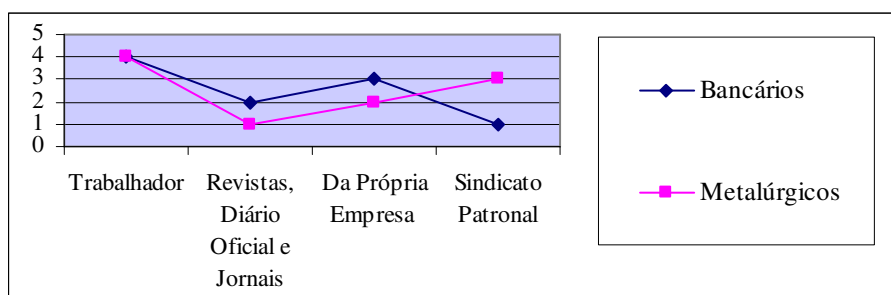


Gráfico 3 - Fonte de coleta de informação

Para os sindicatos, acompanhar o desempenho das empresas e obter informações valiosas na hora de se negociar a PLR é extremamente importante, ainda mais quando o trabalhador organizado é fonte segura de informação no ambiente de trabalho (40%). Entretanto, outras fontes utilizadas pela ação sindical são também importantes: relatórios da empresa (30%), revistas, Diário Oficial e jornais especializados (20%) e sindicato patronal (10%).

Em consonância com o objetivo principal, o Gráfico 4 evidencia a modalidade em que mais se determina a PLR.

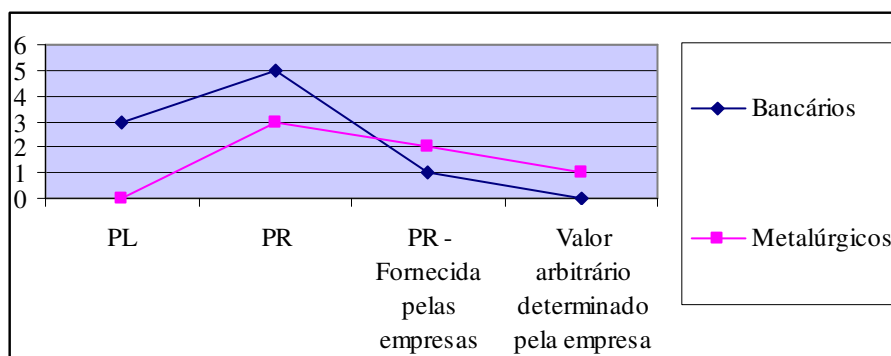


Gráfico 4 - Maior parte das Negociações são determinadas em qual modalidade

Do painel dos sindicatos dos Metalúrgicos, o gráfico demonstra que para definir a base em que será determinada a PLR, 50% são programas de Participação de Resultados (PR), 33% de PR fornecido pelas empresas e 17% por um valor arbitrário também determinado pelas empresas. Por sua vez, os Sindicatos dos bancários ao contrario dos metalúrgicos, determinam a Participação com base nos Lucros (33%).

Desta forma, os trabalhadores argumentam que a participação nos resultados possibilita a verificação e controle mais direto sobre as principais variáveis em questão, ou seja, é possível identificar, no chão da fábrica, quantidade produzida, faltas, refugo, entre outros, enquanto a participação nos lucros não é possível o trabalhador verificar, pois a tendência é que haja um simples repasse de informações da empresa sobre o lucro contabilmente apurado, sem maior controle da parte dos trabalhadores. Além disso, é sabido que o lucro é uma variável de fácil manipulação pelo empresariado.

Destarte, a presente avaliação ainda verificou que a existência de metas condicionantes nos acordos, como mostra o Gráfico 5. Essas metas são condições

especiais estabelecidas pelas partes nos acordos, cujos objetivos devem ser previamente alcançados para que haja pagamento do bônus a título de PLR.

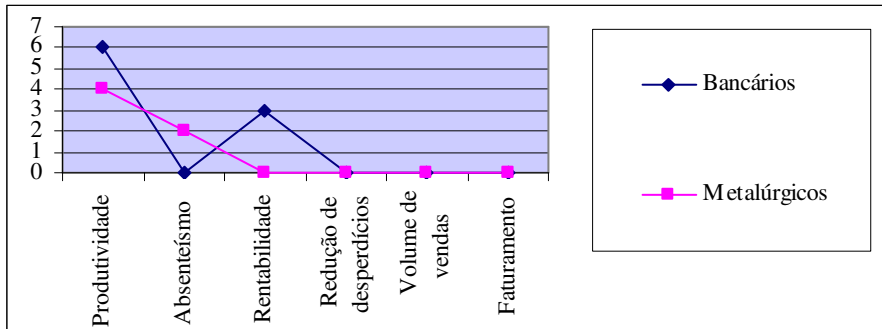


Gráfico 5 - As Metas mais Frequentes

De acordo com os sindicatos, a maioria das metas firmadas nas negociações está relacionada com a produtividade, o que demonstra maior eficiência produtiva e elevada rentabilidade (do lucro) do negócio e, por extensão, o absenteísmo e a rentabilidade por parte dos metalúrgicos e bancários, respectivamente. Segundo eles, as demais metas não são frequentes.

A preocupação do sindicato não está em fazer uma avaliação técnica sobre o desempenho da empresa, na hora de negociar, mas saber se ela está produzindo, vendendo e qual é a sua capacidade ociosa. Desta forma, o acompanhamento da situação econômica, volume de investimento, produtividade, lucratividade, capacidade ociosa, de uma empresa ou setor, acabam sendo feitos por revistas e jornais especializados (GOMES, 1998; GUIMARÃES e GOMES, 2008).

Já no que se diz respeito à linguagem das Demonstrações Contábeis no processo negocial, o Gráfico 6 possibilita uma análise a seu respeito.

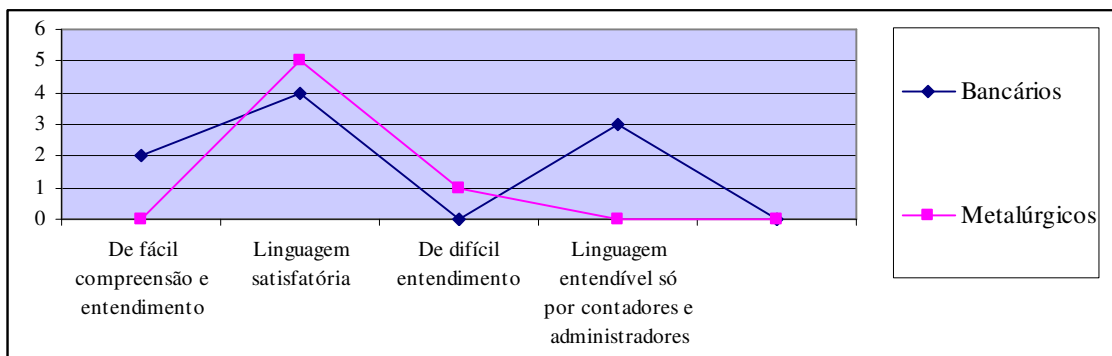


Gráfico 6 - Linguagem das Demonstrações Contábeis

Como são notórios, os dados expressam que 83% dos sindicatos avaliam a linguagem das Demonstrações Contábeis como sendo moderadamente compreensíveis e satisfatórias, o que significa dizer que a capacidade técnica dos sindicatos lidar com os termos contábeis não é de difícil entendimento e que não pode ser entendida somente por profissionais da área de Administração e Contabilidade.

Não obstante, o Gráfico 7 mostra as Demonstrações Contábeis que os sindicatos costumam receber com frequência, antes da negociação.

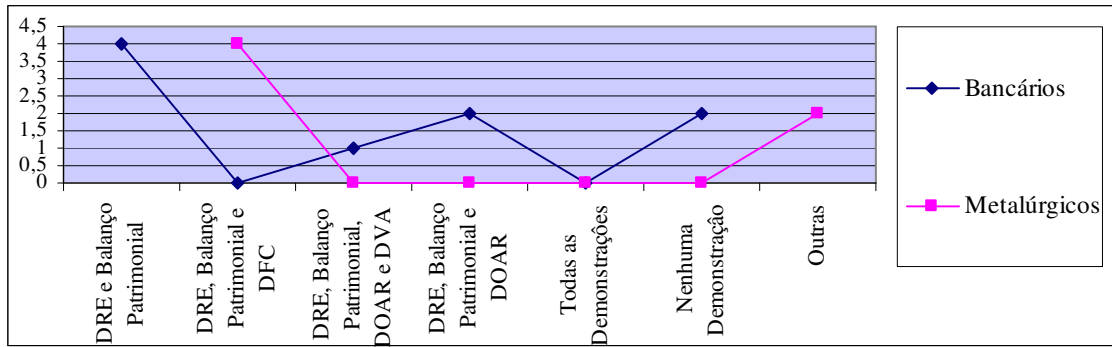


Gráfico 7 - Demonstrações Contábeis que os Sindicatos recebem antes da Negociação de PLR

Segundo os dirigentes sindicais, o envio das Demonstrações dos Resultados do Exercício (DRE) e o Balanço Patrimonial são maiores, seguidos da Demonstração dos Fluxos de Caixa (DFC) para os Metalúrgicos. Entretanto, o recebimento de relatórios que contenham tanto a DRE, o Balanço Patrimonial e a Demonstração das Origens e Aplicações de Recursos (DOAR) foi importante somente para os bancários.

Por fim, o Gráfico 8 evidencia claramente que a maior parte (66%) dos Sindicatos dos Metalúrgicos da RMS recebem, freqüentemente, demonstrações que apresentam as ações sociais da empresa, como por exemplo, o Balanço Social, enquanto que para 67% dos bancários as empresas envias às vezes os referidos relatórios.

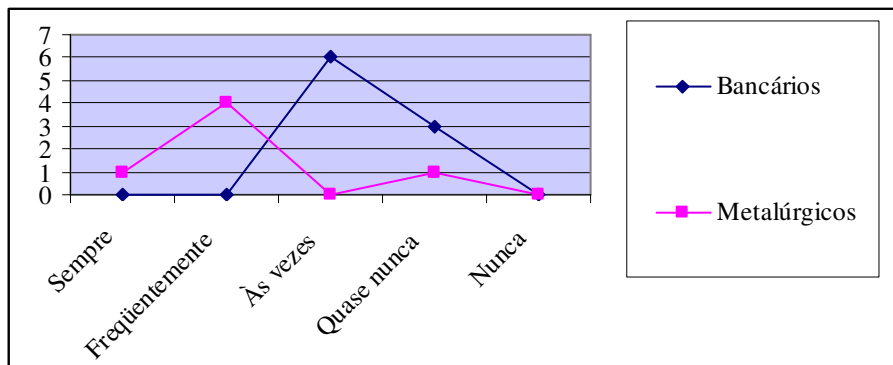


Gráfico 8 - Recebimento do Balanço Social antes das Negociações

Vê-se, por conseguinte, que o Balanço Social pode ser um instrumento que amplie e reforce a integração da entidade com os empregados, como o considera Kroetz (2000), acolhendo sugestões e estimulando a participação voluntária de todos os níveis da organização, funcionando como uma ferramenta de controle e de estímulo à qualidade organizacional.

5 Considerações Finais

Esta pesquisa objetivou apresentar as diferenças que há entre o modelo de negociação de PLR dos Sindicatos dos Metalúrgicos e Bancários, bem como descrever que maneira as informações contábeis são utilizadas como instrumento orientador nas negociações trabalhistas entre os dois sindicatos.

O presente estudo identificou fragilidades tanto nos Sindicatos dos Metalúrgicos quanto no Sindicato dos Bancários da Bahia, no que se refere às questões envolvendo a

PLR, dentre os quais se destacam a necessidade de obtenção das informações contábeis como instrumento de orientação nas negociações sobre a empresa e o setor, que tem o objetivo de proporcionar condições mais democráticas para os trabalhadores dentro do ambiente de trabalho, não obstante o modelo do sistema de relação de trabalho e da própria história do movimento sindical baiano.

Um dos principais motivos para a implantação do programa de PLR, conforme verificado no estudo, advém das reivindicações dos trabalhadores e da busca pelo melhor desempenho organizacional, tão almejado pelas empresas. Notou-se também que a modalidade em que mais se determina a PLR são programas de Participação nos Resultados, em ambos os Sindicatos, depois a Participação nos Resultados fornecidos pelas empresas e por último um valor arbitrário, também determinado pelas empresas, assim, os Sindicatos não determinam a Participação com base nos Lucros.

A existência de metas condicionantes nos acordos se apresentou de forma incisiva, pois os objetivos devem ser previamente alcançados para que haja pagamento do bônus a título de PLR. Foram identificadas duas destas metas: a produtividade e o absenteísmo para os Metalúrgicos e a produtividade e rentabilidade para as negociações com os Bancários.

Verifica-se que os sindicatos pesquisados necessitam desenvolver estratégias para melhorar as suas ações frente às questões envolvendo a PLR, como maior domínio e acessibilidade às informações contábeis para viabilizar as negociações com os empresários, conhecer, antes das negociações, a situação econômico-financeira das empresas, bem como verificar qual modalidade de determinação da PLR dever ser usada, não usando um valor arbitrário, determinado pelas empresas.

Sabe-se, ademais, que as relações sociais entre capital-trabalho e a lógica do mercado, que determina novas identidades sociais, em geral, têm forte impacto sobre os trabalhadores e os sindicatos, que se não discutida de forma coerente pode levar a uma precarização e/ou enfraquecimento da ação coletiva. Assim, a Contabilidade em meio a tantas transformações na economia, assume um papel fundamental, pois, sendo a linguagem dos negócios no mundo, tem o propósito de fornecer informações, demonstrações e análises, aos seus diversos usuários, que sejam úteis ao processo de tomada de decisão.

Referências

ÁLVARES, Antônio C. T. Participação nos lucros definida pelos resultados. **RAE – Revista de Administração de Empresa**. São Paulo, v. 39, n. 4, p. 70-77, out./dez. 1999.

BARASUOL, Eldemar Eloi. **Avaliação dos Critérios do Plano de Participação nos Lucros por meio de Indicadores de Desempenho**. 2006. 147 f. Dissertação (Engenharia de Produção) apresentada à UFSM-RS, 2006.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson, 2000.

BELL, D., HANSON, C. **Profi t-sharing and profi tability: How Profi t-Sharing Promotes Business Success**. Londres: Kogan Page, 1987.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988.

BRASIL, **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

BRONDANI, Gilberto; SILVA, Tânia M. da. Programa de Participação nos Resultados como fator de Motivação. **IX CONVENÇÃO DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL**. Gramado,RS: 2003.

BURROWS, G.; BLACK, C. **Profit Sharing in Australian Big 6 Accounting Firms: An Exploratory Study**. Accounting. Organiza Nom and Society, Vol. 23. No. 516, 1998, p. 517-530.

CARVALHO NETO, Antonio. A Negociação da Participação nos Lucros e Resultados: Estudo em Quatro Setores Dinâmicos da Economia Brasileira. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 5, n. 1, jan./abr. 2001, p. 195-214

CLARO, Maria Alice Pereira de Moura. **Indicadores para criar um Programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR): um estudo multicaso**. 2004. 141 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) apresentada à UFSC. 2004.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pâmela S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

CORRÊA Daniela; LIMA, Gualberto T. Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas: Lições da experiência internacional. **REC – Revista de Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro: v. 10, n. 2, p. 357-388, mai./ago 2006.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. **Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas de 2005**. DIEESE 50Anos. São Paulo: ano 3, n. 22, p. 1-25, ago de 2006.

FITZROY F. R., KRAFT, K. Cooperation, productivity and profit-Sharing. **The Quarterly Journal of Economics**: 1987, v. 102, n. 1, p. 23-35.

GOMES, Sônia Maria da S. **O uso das informações contábeis como um instrumento orientador das negociações trabalhistas no Brasil**. 1998. 150 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – FEA-USP, São Paulo, 1998.

GUIMARÃES, Isac P.; GOMES, Sônia Maria da S. **Use Accounting Information on Labor Negotiations** - New perspectives for the Unions of the Bank of Bahia. In: 5th INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS AND TECHNOLOGY MANAGEMENT – FEA/USP, 2008, São Paulo – SP. Anais... São Paulo – SP: 2008.

HENDRIKSEN, Edson; BRENDA, Michael F. V. **Teoria da Contabilidade**. Trad. De Antonio Zoratto Sanvicente. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. Teoria da Contabilidade. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

KROETZ, César E. S. **Balço Social**. São Paulo: Atlas, 2000.

KRUSE, D. Profi t-sharing: does it make a difference. **Journal of Economics Issue**, v. 28, n. 2. 1993.

Lourensi, Adriano *et al.* The effects in the result of a company of services rendered of software with the adoption of the program of gain / profit sharing. In: 5th INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS AND TECHNOLOGY MANAGEMENT – FEA/USP, 2008, São Paulo – SP. **Anais...** São Paulo – SP: 2008.

LEVINE, D., TYSON, L. **Participation, Productivity and the Firm's Environment**. In: A. Blinder, Paying for Productivity, A Look at the Evidence. Washington, DC: The Brookings Institution, 1990.

MARTINS, Sérgio Silveira. Participação nos Lucros ou Resultados: Oportunidade ou Desafio para o Movimento Sindical? **RAC – Revista de Administração Contemporânea**. v. 4, n. 3, set./dez. 2000, p. 47-65.

MELO NETO, Antonio Pádua. **A forma de distribuição da PLR e seus impactos no salário e na organização da classe trabalhadora – o caso da Petrobrás (1999-2002)**. 2003. 80 f. Monografia (Graduação em Economia) UFBA – Faculdade de Ciências Econômicas. Salvador, 2003.

MOREIRA, Vanessa Berlato. **Crítérios e Condições dos planos de Participação nos Lucros ou Resultados e sua inserção no Controle de Gestão: estudo de caso em indústria do interior paulista**. 2007. 142 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade e Controladoria) apresentada à FEA-RP, 2007.

NORMA BRASILEIRA DE CONTABILIDADE TÉCNICA - 1 NBC T 1,. **Estrutura Conceitual para a Elaboração e Apresentação das Demonstrações Contábeis**. Resolução CFC nº 1.121 de 28 de março de 2008. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br>>. Acesso em: 02 mai. 2008.

REIS NETO, Mário Teixeira; MARQUES, Antônio Luiz. A Remuneração Variável e sua Contribuição para a Melhoria da Gestão. **Revista de Negócios**. Blumenau, v. 9, n. 1, jan./mar. 2004, p. 05-18.

SOUSA, Alysson A. de; RAMALHO, Paula P. **A importância da Participação dos Lucros no desempenho dos funcionários**. 2003. 42 f. Monografia (Especialização em Administração) apresentada à UFBA, 2003.